



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet

En utvärdering

Utvärderingar inom Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) utförs med ett lärande och förbättrande syfte. De resultat och analyser som framkommer inom ramen för en utvärdering svarar utslutande ansvariga utvärderare för. Detta för att säkerställa utvärderingsarbetets oberoende och integritet. En utvärderingsrapport är ett av flera underlag och faktorer som kan ligga till grund för förslag till åtgärder och beslut för att utveckla och stärka ett område. I de fall en utvärderingsrapport innehåller rekommendationer eller förslag på åtgärder kan dessa behöva justeras av beslutsfattare eller uppdragsgivare vid en sammanvägning av ett bredare beslutsunderlag.

MSB:s kontaktpersoner:

Åsa Hertzberg, 010-240 51 92

Mona Pütsep, 010-240 56 79

Publikationsnummer MSB1402 - maj 2019

ISBN 978-91-7383-951-8

Förord

MSB har arbetat med jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst sedan 90-talet men mer intensivt under 2000-talet. Under åren har olika former av stöd, strategier och handlingsplaner provats för att öka jämställdhet och mångfald. Positivt är att synsättet om en jämställd räddningstjänst som speglar samhället börjar bli etablerad. Det synsättet är en viktig förutsättning för det fortsatta arbetet.

Utvärderingen visar att planerade prestationer har genomförts. När det gäller effekter som fler kvinnor i räddningstjänsten visar utvärderingen att antalet ökar men med en anmärkningsvärt låg hastighet. Utvecklingen går således åt rätt håll men den visar samtidigt att det kan behövas extra insatser för att få en snabbare utveckling till önskat läge, -en jämställd räddningstjänst.

Utvärderingen visar på ett tydligt sätt att det krävs krafttag och en målbild som genomsyras i såväl politiska beslut som i andra styrmedel. Det krävs kunskap, information och verktyg för alla som kommer i kontakt med frågan.

MSB genomför utvärderingar i ett lärande syfte. Genom att beställa en utvärdering av genomförda prestationer och vilken effekt de har fått påvisas ett mod och en vilja att lära. De rekommendationer som ges av utvärderarna kommer med stor sannolikhet att tas tillvara i det fortsatta arbetet med att ta fram verktyg och metoder för en jämställd och inkluderande räddningstjänst.

Enheten för kunskapsutveckling

Innehållsförteckning

Förord	3
Innehållsförteckning	4
Sammanfattning	5
1. Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Utvärderingens syfte och mål.....	10
1.3 Rapportens disposition	10
2. Samlad bedömning	11
2.1 Samlad bedömning av prestationer.....	11
2.2 Samlad bedömning av förväntade effekter.....	11
2.3 Utvärderarnas rekommendationer	14
3. Prestationer	15
3.1 MSB:s utbildningar och verksamhetsstäl- lenas arbete	15
3.2 Informera beslutsfattare/politiker	16
3.3 Aktivt delta och stödja nätverket NJR.....	17
3.4 Kunskapsspridning och strategisk kommunikation	18
4. Effekter	20
4.1 Effekter av MSB:s utbildningar och verksamhetsstäl- lenas arbete	20
4.2 Effekter av information riktad till beslutsfattare/politiker	23
4.3 Effekter av MSB:s stöd till NJR och övriga nätverk	25
4.4 Effekter av MSB:s kunskapsspridning och strategiska kommunikation	27
4.5 Effekter på lång sikt.....	32
5. Metod	34
5.1 Utvärderingsramverk	34
5.2 Datainsamling	34
5.3 Kvalitetssäkring.....	35
Bilaga 1: Programteori	36
Bilaga 2: Intervjufrågor	37
Bilaga 3: Intervjuade organisationer	40
Källförteckning	41

Sammanfattning

MSB har i uppdrag att öka andelen kvinnor och andelen personer med utländsk bakgrund i den kommunala räddningstjänsten. Sedan 90-talet har myndigheten genomfört olika åtgärder för att uppnå detta.

Myndigheten fastställde 2009 ett femårigt handlingsprogram med målsättning att öka jämställdheten och mångfalden inom räddningstjänsten.

Handlingsprogrammet utvärderades år 2014 och en ny inriktning för jämställdhets- och mångfaldsarbetet fastställdes; Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2015-2018.

I denna rapport utvärderas genomförande av prestationerna som fastställdes i inriktningen och de effekter som förväntades skulle uppstå efter genomförda prestationer. Underlag till utvärderingen har samlats in genom intervjuer med räddningstjänster, politiker som är eller varit verksamma inom det kommunala säkerhetsarbetet, räddningstjänster som varit värddar för Nätverket jämställd räddningstjänst (NJR), övriga nätverk som arbetar med frågor som rör jämställdhet och mångfald. Därutöver har gruppintervjuer genomförts med lärare och studerande på MSB:s skolor i Revinge och Sandö.

Utvärderarnas samlade bedömning är att MSB till största del genomfört de *prestationer* som planerats i inriktningen.

MSB:s utbildningar och verksamhetsställets arbete: Attityd- och värdegrundsarbete sker på utbildningarna Skydd mot olyckor (SMO) och Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap (Grib). Det finns däremot behov av att säkerställa att hela lärarkåren får kompetenshöjning i ämnet.

Informera beslutsfattare/politiker: MSB har tillsammans med SKL erbjudit kunskapsseminarier och dialogmöten för politiker samt tillhandahållit föreläsare vid dessa.

Aktivt delta och stödja nätverket NJR: MSB har aktivt deltagit i och stöttat NJR genom att bidra med planering och föreläsare samt gett nätverket ekonomiskt stöd.

Kunskapsspridning och strategisk kommunikation: MSB har spridit kunskap om jämställdhet och mångfald genom bland annat genomförande av seminarier och konferenser samt genom skrivet material i informationsblad

och artiklar. Däremot har inte det planerade ”resurscentrum” som skulle medverka i aktiviteter för kunskapsspridning bildats.

Utvärderarnas samlade bedömning är att de förväntade *effekterna* av inriktningen uppnåtts till viss del.

Effekter av MSB:s utbildningar och verksamhetsställets arbete: Personalen på skolorna är generellt medvetna om vikten av jämställdhet och mångfald. Ergonomisk utrustning finns till stor del, studerande anser att kulturen och klimatet är inkluderande och sexuella trakasserier och diskriminering omhändertas. Utvärderarna bedömer därför att det finns bättre förutsättningar för lärande på skolorna. Det finns däremot fortsatt behov av att säkerställa att alla studerande kan delta i undervisningen på lika villkor.

Effekter av information riktad till beslutsfattare/politiker: Genomförande av politikerseminarier har inneburit en viss ökad kunskap hos de politiker som deltog, men har inte inneburit att de i högre grad styr mot ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

Effekter av MSB:s stöd till NJR och övriga nätverk: NJR har utbildat och spridit kunskap om jämställdhet och mångfald och antalet medlemmar i nätverket har ökat. Däremot sker utbyte framför allt mellan några aktiva medlemmar. Många medlemmar är passiva och har i låg utsträckning deltagit i nätverkets arbete.

Effekter av MSB:s kunskapsspridning och strategiska kommunikation: Bilden av vem som kan vara brandman har nyanserats till viss del, däremot behöver arbetet fortgå från både kommuner och MSB. De flesta räddningstjänster har genomfört aktiviteter för att öka jämställdheten och mångfalden. Förståelsen för vikten av jämställdhet och mångfald har ökat och frågorna har normaliserats och avdramatiserats. Samtidigt är det viktigt att arbetet inte avstannar. Fler kvinnor utbildas och jobbar inom räddningstjänsten, men ökningen är mycket svag. Om trenden fortsätter i samma takt skulle det ta över 100 år innan 40 procent av antagna studeranden till SMO-utbildningen och heltidspersonalen inom räddningstjänsten är kvinnor. Eftersom fler kvinnor ändå utbildas till brandmän kan det antas att rekryteringsbasen har ökat, men mångfalden är fortfarande liten. Många räddningstjänster har svårigheter att rekrytera personal, vilket kan leda till större förändringsbenägenhet och att räddningstjänsten ökar sin rekryteringsbas.

Effekter på lång sikt: Då andelen kvinnor fortfarande är mycket låg inom räddningstjänsten bedömer utvärderarna att inriktningen inte bidragit till en effektivare räddningstjänst.¹ Att förståelsen för jämställdhet och mångfald har ökat samt att frågorna blivit normaliserade och avdramatiserade borde innebära ett mer mottagligt klimat i räddningstjänsten. Samtidigt beskriver nästan alltid någon studerande i varje klass hur de varit med om kränkningar, sexuella trakasserier eller diskriminering under sina LIA-perioder². Sett till

¹ SOU 2018:54

² Lärande i arbete (LIA)

enbart könsfördelningen bland de anställda kommer inte räddningstjänsten spegla samhället under utvärderarnas livstid. Den förväntade effekten "räddningstjänsten speglar samhället" bedöms därför inte som uppnådd. Begreppet mångfald inrymmer mer än andelen kvinnor i räddningstjänsten. En insikt under intervjuerna var att de flesta intervjupersoner tolkade jämställdhet och mångfald som frågor som enbart berörde kön och etnisk bakgrund.

Utvärderarna gör liknande reflektioner för det fortsatta arbetet som gjordes vid utvärderingen av handlingsprogrammet 2009-2014

Få med fler politiker och räddningschefer i arbetet: MSB är en fortsatt viktig aktör i arbetet för att öka jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Det skulle ha stort symbolvärde och skulle troligen innebära att fler politiker och räddningschefer engageras om myndighetens generaldirektör och chefer driver frågan om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Det är av vikt att få med kommunernas beslutsfattare i förändringsarbetet för att få en ökad styrning för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

Fortsätt arbetet med attityder och värdegrundsfrågor i MSB:s utbildningar: MSB bör fortsatt arbeta med attityder och värdegrundsfrågor i myndighetens utbildningar och skolornas arbete. Även andra utbildningar än SMO och Grib bör involveras i arbetet. Myndigheten bör ge lärare verktyg för hur de ska möta motståndare på skolorna och räddningstjänster som inte tar väl hand om de studerande under deras LIA-perioder.

Arbete för att ändra bilden hos allmänheten, framför allt hos barn och ungdomar, om vem som kan vara brandman: MSB bör som tidigare synliggöra det förändringsarbete som bedrivs och sprida goda exempel och erfarenheter. MSB bör tillsammans med landets kommuner arbeta med att hos allmänheten, framför allt hos barn och ungdomar, nyansera bilden av vem som kan vara och vem som kan bli brandman.

Se över MSB:s samarbete med räddningstjänster som inte bedriver jämställdhets- och mångfaldsarbete: MSB bör överväga om, eller i vilken omfattning myndigheten ska samarbeta med eller lyfta fram räddningstjänster som inte har ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

1. Inledning

I följande kapitel beskrivs först bakgrunden till inriktningen, därefter beskrivs utvärderingens mål och syfte. Kapitlet avslutas med en sammanställning av hur rapporten disponeras.

1.1 Bakgrund

Nedan ges först en kortfattad sammanfattning av det tidigare Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet – 2009-2014. Därefter beskrivs nuvarande inriktning.

1.1.1 Handlingsprogram 2009-2014

MSB och tidigare Räddningsverket har sedan 1997 i uppdrag att öka andelen kvinnor i den kommunala räddningstjänsten. Därefter tillkom även uppdraget att öka andelen personer med utländsk bakgrund i räddningstjänsten. De åtgärder som Räddningsverket genomförde under slutet av 1990-talet och fram till myndigheteten lades ner gav, trots införandet av SMO-utbildningen, inte den effekt som önskades.³

Mot bakgrund av det intensifierades arbetet år 2009 genom att MSB fastställde ett femårigt handlingsprogram som skulle gälla under perioden 2009-2014.⁴ Syftet med handlingsprogrammet var att öka jämställdheten och mångfalden i det kommunala säkerhetsarbetet. Handlingsprogrammet innehöll planerade åtgärder för att åstadkomma en öppen räddningstjänst för alla.

År 2013 reviderades handlingsprogrammet. Målsättningen var att uppnå en jämnare könsfördelning och en tydlig mångfald i räddningstjänsten. En viktig förutsättning var att förändra attityder och värderingar för att uppnå målet ”en räddningstjänst för alla, fri från diskriminering och kränkningar”.⁵

Olika uppföljningar och utvärderingar har genomförts av handlingsprogrammet. Bland annat fick forskaren Ulrika Jansson, Karlstad universitet, i uppdrag att skriva en kort reflektion kring MSB:s handlingsprogram. Forskaren lyfte några särskilda aktiviteter och åtgärder som hon ansåg vara av särskild vikt vid ett fortsatt förändringsarbete. Nedan sammanfattas aktiviteterna och åtgärderna:⁶

- *Politikerspåret:* att få med politiken i förändringsarbetet borgar för större möjlighet till jämställd räddningstjänst.
- *De regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna:* har varit ett mycket positivt inslag i programmet. De har bidragit till att synliggöra och lyfta frågor om jämställdhet. Det finns behov av att se över hur man på bästa

³ MSB, 2014a

⁴ MSB, 2009

⁵ MSB, 2013

⁶ MSB, 2014a, avsnitt 2.1

sätt kan använda och fördela utvecklarnas tid fortsättningsvis. Kunskapsnivån, engagemanget och förändringsambitionen har sett väldigt olika ut.

- *Kommunikationen*: MSB behöver fortsätta synliggöra det förändringsarbete som bedrivs och sprida goda exempel och erfarenheter. Då blir det svårare för räddningstjänsten att inte arbeta med frågorna.
- *Nätverk – NJR Nätverket för jämställda räddningstjänster*: MSB bör vara en av de ”huvudmän” som ger legitimitet till arbetet i samverkan med nationella samverkanspartners. NJR skulle kunna vara ett bra forum för MSB att engagera sig i.
- *Möte bland räddningschefer*: möten med räddningschefer bör även fortsättningsvis vara en del i arbetet med att sprida goda exempel, utmana och problematisera.

En utvärdering av regionala utvecklare och kontaktpersoner genomfördes år 2013. Utvärderingen visade bland annat att en huvuduppgift för de regionala utvecklarna och kontaktpersonerna var att upprätthålla nätverk i regionerna.⁷

Därutöver genomfördes en utvärdering av räddningstjänsterna. Syftet var att få en bild av nuläget och behovet av fortsatt stöd med jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Erfarenheterna visade att allt fler räddningstjänster strävade efter att bredda personalens kompetens och förändra attityder och värderingar samt att aktivt rekrytera kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Erfarenheten från räddningstjänsten var också att medvetenheten hade ökat om att en förutsättning för att ge bättre service till medborgarna var att räddningstjänsten består av människor med olika bakgrund, kön och erfarenheter. Däremot poängterades att denna trend inte kunde ses som någon stabil inriktning eftersom vissa räddningstjänster visade svalt intresse för frågorna.⁸

1.1.2 Inriktning av jämställdhet och mångfald

Mot bakgrund av erfarenheter från handlingsprogrammet (2009-2014) utvecklades ”Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet” (fortsättningsvis inriktningen). I inriktningen specificeras prestationer inom följande områden:

- Anordna nationella och regionala kunskapsseminarier
- Genomföra strategisk kommunikation
- Informera beslutsfattare/politiker
- Aktivt delta i och stödja Nätverket jämställd räddningstjänst (NJR)
- Arbeta med attityder, värdegrundsfrågor med mera i MSB:s utbildningar och verksamhetsställets arbete.

⁷ MSB, 2014a, avsnitt 3.1

⁸ MSB, 2014a, avsnitt 4.2

Det beslutades att inriktningen 2015-2018 inte skulle fortsätta med de regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklingarna, dels på grund av kostnaden dels på grund av varierande resultat över landet.

Förutom inriktningen togs det fram en processbeskrivning under arbetets gång. I processbeskrivningen specificerades vilka prestationer som skulle genomföras under tidsperioden.⁹

1.2 Utvärderingens syfte och mål

I detta avsnitt beskrivs syfte med utvärderingen, utvärderingsfrågor och avgränsningar.

1.2.1 Syfte

Utvärderingens primära syfte är att utvärdera om Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2015-2018 har bidragit till att uppfylla de förväntade effekterna.

1.2.2 Utvärderingsfrågor

Utvärderingen ska svara på följande frågor:

- Har MSB genomfört de åtgärder som preciseras i Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2015-2018?
- Har åtgärderna bidragit till de förväntade effekterna?

1.2.3 Avgränsningar

MSB:s arbete med jämställdhet och mångfald omfattar fler åtgärder än de som ingår i inriktningen. Utvärderingen har inte omfattat det övriga jämställdhets- och mångfaldsarbete myndigheten gör.

1.3 Rapportens disposition

Rapporten är indelad i fem kapitel. I kapitel två redovisas utvärderarnas samlade bedömning. I kapitel tre beskrivs genomförandet av de prestationer som fastställdes i inriktningen. Varje avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning om de planerade prestationerna genomförts. I kapitel fyra beskrivs de effekter som förväntades skulle uppstå efter genomförda prestationer samt en bild av hur det blev. Varje avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning om de förväntade effekterna uppnåtts. I kapitel fem beskrivs utvärderingens metod.

Utvärderingen omfattar tre bilagor. I bilaga ett presenteras programteorin. I bilaga två och tre finns intervjufrågor respektive intervjuade organisationer. Avslutningsvis presenteras källförteckningen.

⁹ MSB, 2015

2. Samlad bedömning

I detta kapitel redovisas utvärderarnas samlade bedömning av MSB:s arbete med och effekter av ”Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2015-2018” (fortsättningsvis inriktningen).

2.1 Samlad bedömning av prestationer

Utvärderarna gör den samlade bedömningen att MSB till största del genomfört de *prestationer* som planerats i inriktningen.

MSB:s skolor arbetar aktivt med attityder och värdegrundsfrågor på SMO- och Grib-utbildningarna. Utvärderarna menar att detta borde genomsyra myndighetens samtliga utbildningar. MSB bör också säkerställa att hela lärarkåren får kontinuerlig kompetenshöjning i ämnet jämställdhet och mångfald i utbildningsverksamheten.

Tillsammans med SKL har MSB erbjudit kunskapsseminarier och dialogmöten för politiker i räddningstjänsten samt deltagit som föreläsare vid dessa.

Myndigheten har aktivt deltagit i och stöttat Nätverket jämställd räddningstjänst genom att bidra med planering och föreläsare vid genomförande av nätverksträffar och seminarier på regional och nationell nivå samt gett nätverket ekonomiskt stöd på 250 000 kronor per år.

MSB har spridit kunskap om jämställdhet och mångfald genom att bland annat anordna nationella och regionala kunskapsseminarier, spridningskonferenser från forskningsprojekt, gett ut informationsblad samt publicerat artiklar i branschtidningar. Däremot har inte det planerade ”resurscentrum” skapats med föreläsare och resurspersoner som skulle medverka i olika aktiviteter för kunskapsspridning.

2.2 Samlad bedömning av förväntade effekter

Utvärderarna gör den samlade bedömningen att de förväntade *effekterna* av inriktningen uppnåtts till viss del.

Personalen på MSB:s skolor har generellt tillräcklig förståelse om vikten av jämställdhet och mångfald och är inkluderande mot alla studerande. Däremot behöver personalen verktyg för hur de kan agera i situationer där personal eller studerande uttrycker sig på ett sätt som är kränkande eller diskriminerande.

MSB:s skolor tillhandahåller ergonomisk utrustning till studenter som har behov av det. Däremot anser utvärderarna att skolorna i högre utsträckning måste säkerställa att alla studeranden får tillgång till kläder som är anpassade även för kvinnor eller för personer som är antingen speciellt långa eller korta. MSB:s skolor måste vidare säkerställa att studeranden som är kvinnor har tillgång till omklädningsrum och bastu på samma villkor som de studerande som är män.

Det finns en skillnad mellan studerande och lärares syn på om skolorna har en kultur fri från kränkningar, sexuella trakasserier och diskriminering. De flesta studerande har inte varit med om, eller hört om, någon som varit med om detta, medan andra studerande och lärare berättar att det har förekommit.

MSB:s skolor har inkluderande kultur och klimat. Utbildning är öppen för alla oavsett kön och etnisk tillhörighet och de studerande anser att det är bra att kvinnorna kommer in på utbildningen på samma premisser som män.

Då personalen på MSB:s skolor är medvetandegjord om vikten av jämställdhet och mångfald, att det till stor del finns ergonomisk utrustning, studerande anser att kulturen och klimatet är inkluderande och att sexuella trakasserier och diskriminering omhändertas bedömer utvärderarna att det finns bättre förutsättningar för lärande på skolorna. Det finns dock ett fortsatt behov av att säkerställa att alla studerande kan delta i undervisningen på lika villkor.

De politikerseminarier om jämställdhet och mångfald i räddningstjänst som MSB anordnat i samverkan med SKL och NJR, har inneburit en viss ökad kunskap hos de politiker som deltagit. Däremot är det inte möjligt att säga om effekten av seminarierna inneburit ökad kunskap hos politiker generellt eftersom många kommuner inte deltagit i dessa.

Politikerseminarier har inte inneburit att politiker i högre grad stödjer och styr mot ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

Räddningstjänster anser att det skulle vara bra om politiken styrde mer för ökad jämställdhet och mångfald, medan politiker säger att de inte fått några signaler från räddningstjänsten om behov av stöd.

NJR har utbildat och spridit kunskap genom träffar och seminarier med olika teman. Antalet medlemmar i nätverket har ökat, men utvärderarna kan inte bedöma om det inneburit ett ökat engagemang då det finns många passiva medlemmar som inte deltar aktivt i nätverket. Det finns ett utbyte inom nätverket, men det sker främst mellan några aktiva medlemmar. Utvärderarna bedömer att vissa medlemmar har fått ökad kunskap, men att det inte gäller generellt för hela nätverket.

Utvärderarna bedömer att bilden av vem som kan vara brandman har nyanserats till viss del som en effekt av MSB:s och kommunernas gemensamma arbete. Det krävs dock ett fortsatt aktivt arbete från både kommuner, räddningstjänst och MSB för att fortsätta nyansera allmänhetens bild av vem som kan vara och vem som kan bli brandman.

De flesta räddningstjänster har genomfört aktiviteter för att öka jämställdheten och mångfalden inom sina egna organisationer. Däremot kan inte utvärderarna bedöma hur stor del av aktiviteterna som genomförts som en effekt av MSB:s arbete.

Utvärderarna bedömer att det finns en ökad förståelse för vikten av jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten och att synen på jämställdhet och mångfald har normaliserats och avdramatiserats i de flesta organisationer. Det är samtidigt viktigt att fortsätta prata om jämställdhet och

mångfald, att arbetet inte avstannar samt att MSB fortsatt visar att det är centrala frågor.

En förväntad effekt av MSB:s arbete är att fler kvinnor utbildas till brandmän så att rekryteringsbasen blir större samt att fler kvinnor jobbar i räddningstjänsten. Eftersom fler kvinnor utbildas till brandmän och jobbar i räddningstjänsten bedömer utvärderarna att den förväntade effekten har uppnåtts. Det är dock en mycket svag ökning. Det är en liten andel av de studerande som är kvinnor och samma gäller för andelen kvinnor som jobbar som brandmän. Om den positiva trenden fortsätter i samma takt skulle det exempelvis ta cirka 120 år innan 40 procent av antagna studerande till SMO-utbildningen är kvinnor och 105 år tills 40 procent av heltidspersonalen inom räddningstjänsten är kvinnor.

Att något fler kvinnor utbildas till brandmän innebär att rekryteringsbasen har ökat, men mångfalden är fortfarande liten.

Många räddningstjänster har svårigheter att rekrytera framför allt deltidspersonal. Det kan i sin tur leda till större förändringsbenägenhet och att räddningstjänsten ökar sin rekryteringsbas. Hur stor denna effekt är och om det i någon mån beror på MSB:s arbete kan inte utvärderarna bedöma.

Enligt betänkande ”En effektivare kommunal räddningstjänst”¹⁰ är jämställdhet och mångfald en del i effektiv räddningstjänst. Eftersom andelen kvinnor fortfarande är mycket låg inom räddningstjänstens operativa personal bedömer utvärderarna att inriktningen inte bidragit till en effektivare räddningstjänst.

Utvärderarna kan inte bedöma om den förväntade effekten om ”ett mottagligt klimat i räddningstjänsten” uppnåtts generellt. De flesta räddningstjänster anser att förståelsen för jämställdhet och mångfald har ökat de senaste åren och att frågorna idag är normaliserade och avdramatiserade, vilket borde innebära ett mer mottagligt klimat inom räddningstjänsten. Samtidigt är det, enligt lärare, nästan alltid någon studerande i varje klass som beskriver hur de varit med om diskriminering eller sexuella trakasserier under sina LIA-perioder.

En förväntad effekt av arbetet med inriktningen är att ”räddningstjänsten speglar samhället”. Det är ett mål på lång sikt men enbart sett till könsfördelningen inom räddningstjänsten, vilket beskrivs ovan, kommer inte räddningstjänsten spegla samhället under utvärderarnas livstid. Utvärderarna bedömer därför att effekten inte är uppnådd.

Stycket ovan handlar enbart om andelen kvinnor i räddningstjänst. Begreppet mångfald inrymmer dock mer än könsfördelningen på en arbetsplats. Med mångfald menas ofta olikheter när det gäller kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder, sexuell läggning med mera¹¹. Utvärderarna kan inte med data, förutom för kön, beskriva mångfalden inom räddningstjänsten, men

¹⁰ SOU 2018:54

¹¹ Arbetsmiljöupplysningen, (u.å)

utifrån de intervjuer som genomförts ändå bedöma att räddningstjänsten inte speglar samhället utifrån ett mångfaldsperspektiv.

En insikt under intervjuerna var att de flesta intervjupersonerna tolkade jämställdhet och mångfald som frågor som enbart berörde kön och etnisk bakgrund.

Utvärderarna gör alltså den samlade bedömningen som redan beskrivits ovan att MSB till största del genomfört de prestationer som planerats i inriktningen samt att de förväntade effekterna av inriktningen uppnåtts till viss del.

2.3 Utvärderarnas rekommendationer

För det fortsatta arbetet med att öka jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten gör utvärderarna liknande reflektioner som gjordes vid utvärderingen av handlingsprogrammet 2009-2014¹².

MSB är fortsatt en viktig aktör i arbetet för att öka jämställdhet och mångfald inom räddningstjänst, men arbetet bör inte bedrivas enbart av handläggare inom myndigheten. Handläggarna får goda vitsord av aktörerna men för att visa vikten av frågan bör den även bedrivas av myndighetens generaldirektör och chefer. Det skulle ha ett stort symbolvärde och skulle troligen medföra att fler politiker och räddningschefer bland annat ansluter till utbildningar och seminarier i ämnet, och inte bara de redan initierade. Det är av vikt att få med kommunernas beslutsfattare i förändringsarbetet för att få en ökad styrning för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

MSB bör fortsatt arbeta med attityder och värdegrundsfrågor i myndighetens utbildningar och skolornas arbete. Det bör gälla även för andra utbildningar än SMO och Grib. MSB bör ge lärare verktyg för hur de ska möta motståndare på skolorna och räddningstjänster som inte tar väl hand av de studerande under deras LIA-perioder.

MSB bör som tidigare synliggöra det förändringsarbete som bedrivs och sprida goda exempel och erfarenheter.

MSB bör tillsammans med landets kommuner och räddningstjänster arbeta med att hos allmänheten, framför allt hos barn och ungdomar, nyansera bilden av vem som kan vara och vem som kan bli brandman.

MSB bör överväga om eller i vilken omfattning myndigheten ska samarbeta med eller lyfta fram räddningstjänster som inte har ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

¹² MSB, 2014a

3. Prestationer

I detta kapitel beskrivs de prestationer som planerades enligt inriktningen och hur de genomförts. Varje avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning om de planerade prestationerna genomförts. Utvärderarnas bedömning sammanfattas i gröna, gula och röda boxar enligt följande:

Grön box: Utvärderarna bedömer att planerade prestationer genomförts.

Gul box: Utvärderarna bedömer att planerade prestationer genomförts till viss del.

Röd box: Utvärderarna bedömer att planerade prestationer inte genomförts.

3.1 MSB:s utbildningar och verksamhetsställets arbete

I inriktningen används begreppet ”verksamhetsställen”, med det menas MSB:s skolor i Revinge och Sandö. Enligt inriktningen behöver verksamhetsställen aktivt arbeta med attityder och värdegrundsfrågor med mera under studietiden. Inriktningen beskriver även att det finns behov av kompetensutveckling inom området jämställdhet, genus och räddningstjänst. Där står också att det bör påbörjas en plan för ett mer långsiktigt kompetensutvecklingsarbete. Med utgångspunkt från detta formulerades prestationen att ”Verksamhetsställen ska fortsätta det långsiktiga kompetenshöjande arbetet i syfte att kvalitetssäkra jämställdhet och mångfald i utbildningsverksamheten”.

Vid intervjuerna berättar lärarna att SMO-studerande får en kurs i normkritik i början av sin utbildning. Studerande säger att de haft lektioner i jämställdhet och mångfald och att lärarna lägger vikt vid att de studerande ska ha kunskap om det.

Flera lärare berättade att de tidigare, men inte längre, haft internutbildning om och jobbat med könsmedveten pedagogik. En lärare berättade att hen var ”ganska ny” på skolan och aldrig varit med på någon internutbildning om jämställdhet och mångfald och saknade det.

MSB:s handläggare i ”jämställdhet, mångfald och personal- och kompetensförsörjning kommunal räddningstjänst” har hållit föreläsningar om jämställdhet och mångfald för studeranden inom utbildningen Skydd mot olyckor (SMO) och Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap

(Grib). Däremot inte för andra utbildningar som till exempel befälsutbildningar.

Enligt en intervjuperson bygger de flesta exempel som används i utbildningarna på cementerade könsstereotyper. Det kan till exempel vara att räddningsledaren ofta betecknas som man och att räddningspersonal som är kvinnor ofta förväntas vara de som är omhändertagande.

På MSB:s skola i Revinge har en checklista¹³ för integrering av mångfald och genus i utbildningen tagits fram och implementerats. Denna checklista ska även utvecklas för utbildningen i Sandö.

Enligt inriktningen bör verksamhetsställena aktivt verka för att ergonomisk utrustning används i den praktiska delen av undervisningen. De lärare som intervjuades berättade att skolorna försöker tänka på ergonomi när ny utrustning köps in. Samtidigt menade vissa att det samtidigt är viktigt att de studerande får prova den utrustning som finns hos räddningstjänsten. Den utrustningen är inte alltid ergonomisk.

Utvärderarna bedömer att skolorna aktivt arbetar med attityder och värdegrundsfrågor under studietiden, men att det gäller mest i SMO- och Grib-utbildningarna. Det borde genomsyra myndighetens alla utbildningar. MSB bör också säkerställa att hela lärarkåren får kontinuerlig kompetenshöjning i ämnet jämställdhet och mångfald.

3.2 Informera beslutsfattare/politiker

Enligt inriktningen skulle MSB i samverkan med SKL erbjuda kunskapsseminarier och dialogmöten med politiker i räddningstjänsten samt tillhandahålla föreläsare vid dessa.

För att nå politiker i räddningstjänsten har MSB främst arrangerat politiker- och chefsseminarier i samverkan med NJR. Under perioden 2015-2018 har även ett nationellt seminarium anordnats: "Nordic conference on gender equality and diversity within the fire and rescue service" i Malmö 2018.

MSB har ingått i styrgrupp, programgrupp samt haft uppdrag som moderator vid de dialogmöten som hållits i samverkan med SKL.

Enligt de deltagarlistor som utvärderingen fått tillgång till deltog cirka 120 organisationer på minst ett seminarium. Bland annat deltog personer från kommuner (politiker, tjänstemän och räddningstjänster), länsstyrelser, myndigheter och fackförbund på minst ett seminarium.

Enligt intervjuade politiker och personer inom räddningstjänsten deltog de på seminarierna av olika orsaker. Några svarade att de deltog för att frågorna var intressanta och politiskt aktuella. Någon annan svarade att hen hade som inriktning att försöka delta i alla forum som handlade om jämställdhet. Andra svarade att de deltog för att få ökad kunskap om frågorna. Någon deltagare från

¹³ MSB, u.å

räddningstjänsten deltog för att hen ville få tips och idéer hur räddningstjänsten skulle kunna göra för att få fler kvinnor att vilja arbeta hos dem.

Flera hade svårt att minnas upplägget på seminarierna eftersom de deltog för flera år sedan. Men någon tyckte det var synd att kommunens tjänstemän och politiker inte hade deltagit gemensamt på seminariet, för diskussionerna hade då kunnat bli bredare. Någon tyckte det var bra att diskussioner om hur rekryteringen kan gå till var en del av seminariet.

En intervjuperson som varit värd för NJR berättade att politikerseminarierna fanns med för att se till att arbetet inte tappar fart. Politiken finns med för att ställa frågor, sätta mål och följa upp dessa. Någon räddningstjänst svarade att det skulle varit bra om NJR involverat politiken i högre utsträckning.

Utvärderarna bedömer att MSB, i enlighet med inriktningen, erbjudit politiker och beslutsfattare kunskapsseminarier och dialogmöten.

3.3 Aktivt delta och stödja nätverket NJR

Bakgrunden till NJR var enligt räddningstjänster som varit värdar för nätverket ett projekt som avslutades 2013. Några deltagare hade en önskan att fortsätta med projektet och valde därför att skapa NJR. Tidigt bestämdes att dessa första deltagare skulle turas om att hålla i värdskapet för NJR. Syftet var att räddningstjänsterna skulle "växeldra" så att fler var med och hjälpte till.

En räddningstjänst som varit värd för NJR berättade att en verksamhetsplan tas fram av en styrelse som gäller för ett antal år. Styrelsemöten genomförs fyra gånger per år varav två är fysiska träffar. På årets sista möte summeras året som gått och överlämning genomförs till den som ska vara ordförande nästa år. Systemet innebär att den nya värden kan planera för sitt värdskap redan året innan de har värdskapet för NJR.

Enligt inriktningen skulle MSB stödja NJR genom att exempelvis bidra med planering och föreläsare vid genomförande av nätverksträffar och seminarier på regional och nationell nivå. MSB har gett ett ekonomiskt stöd på 250 000 kronor per år till NJR.

Samtliga räddningstjänster som intervjuats och som varit värdar för NJR ansåg att de har fått tillräckligt stöd av MSB. Några intervjupersoner menade att det i början var framför allt räddningstjänsterna själva som drev nätverket, men att MSB med tiden blev mer involverad. Intervjupersonerna tyckte att det var positivt att MSB var mer delaktiga eftersom nätverket då lättare kunde täcka hela Sverige. Någon intervjuperson trodde att om MSB inte erbjudit det stöd de gjorde skulle NJR fått betydligt mindre genomslag.

Intervjupersonerna berättade att handläggarna på MSB som arbetade med frågorna har varit lättillgängliga och drivande. Någon uppskattade särskilt att

kontaktpersonerna på MSB gav tips och idéer, men även gav konkret stöd i att ta fram nyhetsblad.

”Vi har gjort detta tillsammans.”¹⁴

Andra nätverk än NJR arbetar på olika sätt. Ett nätverk arbetar med lobbying och kommunikation. I det kan det ingå att tala med politiker, arbeta med avtalsfrågor och att säkerställa att till exempel kollektivavtal verkar för jämställdhet och mångfald, ta fram policydokument som handlar om graviditet och amning samt skriva i tidskrifter som vänder sig till brandmän. Ett annat nätverk berättade att de arbetar med nätverksträffar en gång per år där de ger information och har erfarenhetsutbyte. Nätverket arbetar med att försöka få kvinnor att nå ledande positioner inom räddningstjänsten.

Hur andra nätverk upplevde stödet från MSB varierar däremot. Några tyckte att det var positivt att personer hos MSB arbetade med att skriva artiklar och nyheter. Intervjupersonerna tyckte också att de handläggare som arbetade med frågorna var engagerade och alltid försökte hitta lösningar. Någon intervjuperson som representerar ett annat nätverk upplevde däremot att stödet från MSB:s ledning har blivit mindre än tidigare.

Även om de flesta intervjupersoner svarade att enskilda handläggare på MSB har tillhandahållit tillräckligt stöd inom området jämställdhet och mångfald, svarade många att myndigheten behöver prioritera frågorna i högre utsträckning.

Någon intervjuperson svarade att MSB borde vara tydliga och ställa krav på att de räddningstjänster myndigheten samverkar med ska ha ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete på liknande sätt som krav att aktörer ska vara miljöcertifierade i upphandlingar. Som det är nu, menar intervjupersonen, skulle MSB kunna skriva avtal med räddningstjänster som är ”urusla” ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Utvärderarna bedömer att MSB har deltagit aktivt i och stötta nätverket NJR.

3.4 Kunskapspridning och strategisk kommunikation

Enligt inriktningen skulle MSB sprida kunskap från forskningsresultat, erfarenheter från räddningstjänster och nyheter inom området jämställdhet och mångfald. Detta skulle göras genom att anordna nationella och regionala kunskapsseminarier, spridningskonferenser från två forskningsprojekt, informationsblad, artiklar i branschtidningar med mera.

Resultat från forskning, goda exempel och dyrköpta erfarenheter från räddningstjänster samt nyheter inom området jämställdhet och mångfald har under åren som inriktningen gällt, spridits genom olika seminarier, främst

¹⁴ Citat från en räddningstjänst som varit värd för NJR

politiker- och chefsseminarier, informationsbladet Räddningstjänst för alla (RFA), på www.msb.se/mangfald samt artiklar i branschtidskrifter.

År 2018 anordnades ett nationellt seminarium "Nordic conference on gender equality and diversity within the fire and rescue service" i Malmö där MSB haft en aktiv roll i styrgrupp, programgrupp och som moderator.

Informationsbladet har publicerats fyra gånger per år. Under 2017 och 2018 har i genomsnitt en artikel per månad publicerats i branschtidskrifter. Det finns en aktiv Facebook-sida "Nätverket jämställd räddningstjänst" som administreras främst av MSB och nyheter fylls kontinuerligt på webben www.msb.se/mangfald.

Flera räddningstjänster berättade att de har tagit del av information från MSB, men de minns inte exakt vilken information. Däremot har några räddningstjänster inte alls tagit emot någon information, åtminstone inte vad de kommer ihåg.

En räddningstjänst som har arbetat med frågorna i många år tyckte att det inte längre är lika stort fokus och att det har kommit färre e-postmeddelanden och information från MSB och NJR på sista tiden. Någon annan räddningstjänst berättade att de får väldigt många e-postmeddelanden och mycket information och att de inte hinner hantera allt utöver löpande ärenden, informationen försvinner i detta brus. En annan räddningstjänst svarade att den tagit emot massor av information, men att det är svårt att veta vem som skickat vad.

Enligt inriktningen skulle MSB bilda ett "resurscentrum" med föreläsare och resurspersoner som kunde medverka i olika aktiviteter för kunskapsspridning (forskare, regionala utvecklare, andra nyckelpersoner). I detta resurscentrum skulle de tidigare regionala utvecklarnas kunskaper och regionala kännedom tas tillvara. Tanken var att NJR skulle utgöra detta, där medlemmarna med sina olika kompetenser skulle kunna fungera som kunskapsspridare.

Något sådant resurscentrum har aldrig bildats.

Enligt inriktningen skulle MSB i samverkan med kommunal räddningstjänst verka för att förändra allmänhetens bild av vem som kan vara brandman och vad som förväntas av dagens brandman. Exempel på aktiviteter är marknadsföring av yrket och olika utåtriktade aktiviteter. Utvärderarna har inte kunnat finna några exempel på aktiviteter där MSB tillsammans med räddningstjänster riktat sig direkt mot allmänheten i syfte att förändra bilden av vem som kan vara brandman.

Utvärderarna bedömer att MSB spridit kunskap och erfarenheter i förväntad omfattning. Däremot har inte det planerade resurscentrumet bildats.

4. Effekter

I detta kapitel beskrivs de effekter som förväntades uppstå, som framgår av bilaga ett, efter genomförda prestationer samt en bild av hur det blev. Varje avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning om de förväntade effekterna uppnåts. Utvärderarnas bedömning sammanfattas i gröna, gula och röda boxar enligt följande:

Grön box: Utvärderarna bedömer att förväntad effekt uppnåts.

Gul box: Utvärderarna bedömer att förväntad effekt uppnåts till viss del.

Röd box: Utvärderarna bedömer att förväntad effekt inte uppnåts.

4.1 Effekter av MSB:s utbildningar och verksamhetsställets arbete

I avsnittet nedan redovisas resultat från datainsamlingen om effekter av MSB:s skolor och verksamhetsställets arbete. I avsnittet beskrivs de förväntade effekterna om personalens medvetenhet om jämställdhet och mångfald, ergonomisk utrustning i den praktiska undervisningen, sexuella trakasserier och diskriminering och inkluderad kultur och klimat samt bättre förutsättningar för lärande. Respektive avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning.

4.1.1 Medvetandegjord personal på MSB:s skolor

De flesta studerande på MSB:s skolor ansåg att personalen har tillräcklig förståelse om vikten av jämställdhet och mångfald och är inkluderande mot alla studerande, så väl kvinnor som män. De flesta lärarna behandlar de studerande jämlikt och fokus under utbildningen är att brandmannayrket kräver lagarbete och att både kvinnor och män ska vara del i laget under samma förutsättningar.

Några studerande och lärare berättade att det ändå förekommer att enskilda individer uttrycker sig negativt mot kvinnor. Någon lärare ska till exempel ha sagt till de studerandena att kvinnor inte bör arbeta inom räddningstjänsten. Lärarna berättade att det är viktigt att agera snabbt när de hör sådant, men att det inte alltid är lätt att där och då veta hur. Det förekommer också enligt intervjupersoner att enskilda lärare, inför chefer, säger att de är positiva till jämställdhet och mångfald inom utbildningen men att de uttrycker sig på ett

helt annat sätt på till exempel kafferasten. Flera lärare berättade att de tycker att det är svårt att veta hur de ska bemöta dessa kollegor.

Utvärderarna bedömer att personalen på MSB:s skolor generellt har tillräcklig förståelse om jämställdhet och mångfald. Däremot behöver personalen verktyg för hur de kan agera i situationer där personal eller studerande uttrycker sig på ett sätt som är kränkande eller diskriminerande.

4.1.2 Ergonomisk utrustning i den praktiska delen av undervisningen

Både studerande och lärare berättade att MSB:s skolor generellt har samma verktyg som används inom räddningstjänsten. Verktyg som till exempel slangkorgar och klippverktyg är särskilt tunga och otympliga enligt både studerande som är kvinnor och män. De flesta studeranden berättade att de som behöver får hjälpmedel för att underlätta tunga lyft. Lärarna berättade att de försöker tänka på ergonomi när skolorna köper in verktyg, och att det gynnar alla.

Både studerande och lärare sa att de flesta kläder är anpassade till normalstora män även om det under de sista åren kommit vissa kläder som är anpassade även för kvinnor eller för personer som är antingen speciellt långa eller korta. De flesta studerande svarade att skolorna alltid försöker specialbeställa kläder om den studerande behöver det, men att det ibland kan ta tid innan de är på plats. Studerande som är speciellt korta eller långa kan, enligt några lärare, få svårt att få kläder som passar när de gör sin LIA. Dessa studerande får av den anledningen ta med sig sina egna kläder från skolan till räddningstjänsterna.

Några kläder där det, enligt studerande, är särskilt svårt att hitta rätt storlek är kemkläder, simfötter och vissa handskar. Vissa jackor är anpassade till normalstora män eftersom de är raka i modellen. Det innebär att kvinnorna, som ofta har bredare höfter än män, får antingen ta en storlek som är för stor i axlarna för att de ska kunna knäppa den över höfterna eller en mindre storlek vilket i stället innebär att den blir trång över höfterna.

Samtliga studerande och lärare på skolan i Revinge berättade att skolans omklädningsrum för kvinnor är för litet. Om det är många som ska byta om samtidigt kan det hända att kvinnorna tvingas byta om i lärarnas omklädningsrum. Omklädningsrummet saknar bastu vilket gör att de studerande som är kvinnor antingen får använda den allmänna bastun eller den som finns i männens omklädningsrum. Att de studerande som är kvinnor inte har en egen bastu är enligt flera intervjupersoner problematiskt eftersom de behöver träna i bastun (värmebelastning) för att vänja sig vid fysisk aktivitet i varm miljö. Förvaringsmöjligheterna i kvinnornas omklädningsrum är även begränsade, det saknas dessutom speglar och det finns för få duschar. Studeranden som är kvinnor tyckte att det ibland kan bli stressigt att hinna äta lunch om de har övningar eller träning precis innan lunchuppehållet, eftersom de ibland får köa för att byta om och duscha.

I Sandö berättade studerande att kvinnorna tvingas gå en omväg till tvätteriet eftersom de bara har en ingång. Det innebär att de tvingas gå med smutsiga ställ förbi lektionssalar.

Utvärderarna bedömer att MSB:s skolor tillhandahåller ergonomisk utrustning till studenter som har behov av det. Däremot anser utvärderarna att skolorna i högre utsträckning bör säkerställa att studeranden som är särskilt korta eller långa får tillgång till korrekt utrustning. MSB:s skolor måste vidare säkerställa att studeranden som är kvinnor har tillgång till omklädningsrum och bastu på samma villkor som studeranden som är män.

4.1.3 Kultur fri från kränkningar, sexuella trakasserier och diskriminering

De flesta studerande berättade att de inte varit med om eller hört om någon som varit med om diskriminering eller sexuella trakasserier på skolorna. De flesta känner sig trygga med att klassen och att lärarna skulle reagera och agera om något sådant skulle förekomma.

Några studerande berättade att det förekommer att studeranden säger hårda saker till varandra men att de "aldrig sparkar på den som ligger". De flesta håller med om att stämningen kan vara "grabbig" men att nivån ändå är bra. Några studerande berättade att alla är med på detta och är det någon som inte håller med så håller denna person tyst.

Några studerande och lärare berättar ändå att det har förekommit diskriminering och sexuella trakasserier på skolorna. Det har även förekommit sexuella trakasserier som har polisanmälts.

Utvärderarna bedömer att det finns en diskrepans mellan hur studeranden och lärare upplever förekomst av sexuella trakasserier och diskriminering.

4.1.4 Inkluderande kultur och klimat

De flesta lärare och studerande upplevde att MSB:s utbildning är jämställd mellan kvinnor och män. De menade att MSB:s utbildning är öppen för alla oavsett kön och etnisk tillhörighet och tyckte att det är bra att kvinnorna kommer in på utbildningen på samma premisser som män. Några lärare svarade att de däremot tyckte att det är problematiskt att betyg är enda urvalsgrunden eftersom de tror att fler än de med bra betyg skulle passa som brandmän.

Flera studerande och lärare uppger att det är få studerande som har annat ursprung än från Sverige.

Utvärderarna bedömer att MSB:s skolor har inkluderande kultur och klimat.

4.1.5 Bättre förutsättningar för lärande

Det finns bättre förutsättningar för lärande på skolorna eftersom personalen har tillräcklig förståelse om vikten av jämställdhet och mångfald och är inkluderande mot alla studerande, ergonomisk utrustning finns till stor del, studerande anser att kulturen och klimatet är inkluderande och att sexuella trakasserier och diskriminering omhändertas. Däremot finns ett fortsatt behov av att säkerställa att alla studerande kan delta i undervisningen på lika villkor.

Utvärderarna bedömer att förutsättningar för lärande har blivit bättre men att det krävs vidare arbete.

4.2 Effekter av information riktad till beslutsfattare/politiker

I avsnittet nedan redovisas resultat från datainsamlingen om politikerseminarier. I avsnittet beskrivs de förväntade effekterna om kunskap hos politiker och stöd och styrning av räddningstjänsten. Respektive avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning.

4.2.1 Kunskap hos politiker

Efter deltagande på seminariet blev flera politiker förvånade av hur situationen såg ut för kvinnor inom räddningstjänsten. Även personer som arbetade inom räddningstjänsten berättade att de inte förstått hur illa kvinnor kan bli bemötta inom räddningstjänsten.

De flesta politiker tyckte att de fick ökad kunskap om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten tack vare deltagandet i seminarierna. Några politiker berättade däremot att det inte mindes om de fick ökad kunskap eftersom seminariet var ett bland många aktiviteter och jämställdhet och mångfald är en av många frågor de arbetar med.

Intervjuade räddningstjänster visste inte om politiker fått bättre kunskap om jämställdhet och mångfald på grund av deltagande under seminarierna. Personal inom räddningstjänsten svarade att de inte vet för att de har så lite med politiken att göra. Någon svarade att politikerna nog har fått ökad kunskap men att det behövs fler liknande seminarier lokalt där fler politiker kan vara med.

En viktig reflektion som en politiker svarade att hen gjort är att kvinnor som är brandmän ofta visas upp i olika sammanhang. Det innebär att kvinnorna kan känna sig som skyltdockor som alltid ska vara med i sammanhang där jämställdhet och mångfald diskuteras.

Några politiker och personer inom räddningstjänst tyckte att det var bra att de fick ett breddat nätverk tack vare deltagandet på seminariet. Någon politiker

svarade att hen fick mer energi att börja arbeta med jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten tack vare seminariet.

Utvärderarna bedömer att seminarierna har inneburit en viss ökad kunskap hos politiker om jämställdhet och mångfald. Däremot bedömer inte utvärderarna att kunskapen ökat generellt hos politiker eftersom många kommuner och räddningstjänster inte deltagit i politikerseminarier.

4.2.2 Stöd och styrning mot ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten

De flesta räddningstjänster upplever inte att politikerna i tillräcklig utsträckning är involverad i deras verksamhet. Flera tycker att det skulle vara bra om politikerna styrde mer för ökad jämställdhet och mångfald. Samtidigt uppfattade en politiker att de inte har fått några signaler från räddningstjänsten att de skulle behöva stöd från politiken. Genusfrågor är enligt en politiker sällan uppe på den politiska agendan.

Samtidigt ansåg några räddningstjänster att de har fått stöd och styrning från politiker i tillräcklig utsträckning.

Det varierar i vilken utsträckning som politikerna har genomfört konkreta åtgärder efter deltagandet på seminariet. Några politiker berättade att de har genomfört konkreta åtgärder på grund av den kunskap de fick under seminarierna, medan andra svarade att de inte har använt kunskapen de fick på seminarierna på något särskilt sätt. I punktlistan nedan följer ett urval av aktiviteter som politiker svarade att de genomfört för ökad jämställdhet och mångfald:

- Diskuterat med personalen inom räddningstjänsten om kulturen, med syfte att få räddningstjänsten att förstå att politiken vill ha en förändring
- Någon politiker berättade att de hade bytt ut delar av ledningen
- Skrivit in mål på ökad jämställdhet i verksamhetsplan
- Ställt krav på kunskap om jämställdhet och mångfald i rekrytering av ny personal hos räddningstjänsten
- Ställt krav på omklädningsrum för kvinnor
- Visa upp räddningstjänsten bland allmänheten

En politiker berättade om en händelse då kommunen rekryterade en räddningschef som var kvinna. Räddningschefen ska, enligt politikern, blivit påhoppad i tidningar och sociala medier på grund av sitt kön. Politikern var

medveten om det, men tyckte det var svårt att göra något konkret som att ta en diskussion med organisationens brandmän.

Utvärderarna bedömer att genomförandet av politikerseminarier inte inneburit att politiker i högre grad stödjer och styr mot ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Utvärderarna anser, i likhet med utvärderingen av handlingsprogrammet 2009-2014, att prestationer riktade till politiker bör genomföras i högre utsträckning.

4.3 Effekter av MSB:s stöd till NJR och övriga nätverk

I avsnittet nedan redovisas resultat från datainsamlingen om NJR och andra nätverk. I avsnittet beskrivs de förväntade effekterna av att NJR utbildar och sprider kunskap, fler samt utökat nätverk, utbyte bland medlemmarna i nätverket och om nätverket bidragit till ökad kunskap i hela nätverket. Respektive avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning.

4.3.1 NJR utbildar och sprider kunskap

En förväntad effekt av MSB:s stöd till NJR är att nätverket utbildar och sprider kunskap. NJR har varje år anordnat tematräffar och seminarier med olika teman. Exempel på teman är rekrytering, normkritik och kränkande särbehandling samt hot och hat i jämställdhetsarbetet. NJR har tillsammans med MSB tagit fram informationsblad och genomfört Gender coach-programmet som pilotomgång i Räddsam VG. Nätverket har en webbplats och en egen Youtubekanal.

Utvärderarna bedömer att Nätverket jämställd räddningstjänst under samtliga år utbildat och spridit kunskap.

4.3.2 Fler samt utökat nätverk

De räddningstjänster som varit värddar för NJR berättar att antalet medlemmar har ökat under åren. Samtidigt menade någon att intresset för nätverket inte är självklart. Intervjupersoner upplever att de flesta cheferna uttrycker att ”de kan väl vara med i NJR då” men att de inte har något egentligt intresse av att arbeta konkret med att integrera jämställdhet och mångfald i sin verksamhet.

Några intervjupersoner tyckte det är viktigt att det även sker aktiviteter och möten i närområdet. Flera har svårt att resa till Stockholm för ett möte.

De flesta intervjuade räddningstjänster berättade att de inte är med i några lokala eller regionala arbetsgrupper som specifikt arbetar för jämställdhet och mångfald. Däremot är några med i lokala eller regionala arbetsgrupper som hanterar till exempel HR-frågor där även jämställdhet och mångfald inkluderas. Någon räddningstjänst hade bildat arbetsgrupper internt inom

organisationen där de diskuterat hur de ska kunna få fler kollegor som är kvinnor.

Utvärderarna bedömer att inriktningen har inneburit fler och utökat nätverk. Däremot kan utvärderarna inte bedöma om arbetet inneburit ett ökat engagemang hos medlemmarna.

4.3.3 Utbyte mellan medlemmar

Enligt en intervjuperson sker det största utbytet mellan de medlemmar som var med och bildade NJR. Det finns många passiva medlemmar som inte är så aktiva i nätverket. Någon tyckte det var viktigt att räddningstjänsterna får möjlighet att ses på konferenser för att på så sätt få möjlighet att utbyta erfarenheter.

Det sker också utbyte mellan medlemmar genom den information om vad de olika räddningstjänsterna gör som skickas ut under året. Syftet med dessa utskick är att skapa inspiration för andra räddningstjänster.

NJR och Nätverket kvinnor inom räddningstjänsten (KIRTj) stöttar varandra i arbetet med jämställdhet i räddningstjänsten, enligt intervjupersoner. Intervjupersonerna berättade att de försöker väva ihop nätverken och föra en öppen dialog mellan varandra. Förr upplevde några att det fanns en konkurrens mellan nätverken, men att relationen mellan de båda nätverken har förbättrats med tiden.

Utvärderarna bedömer att det sker ett utbyte mellan NJR:s medlemmar. Däremot sker utbytet framför allt mellan några aktiva medlemmar.

4.3.4 Ökad kunskap i hela nätverket

De flesta räddningstjänster som har varit värddar för NJR ansåg att kunskapen hos enskilda medlemmar i nätverket har ökat. Även antalet medlemmar har ökat. Någon intervjuperson svarade samtidigt att det ofta är samma personer som deltar på alla möten. Flera intervjupersoner som varit värddar för NJR svarade att de tror att NJR varit viktig för den utveckling som skett inom räddningstjänsten. Det upplevdes till exempel som bra att det fanns en systematik med fysiska träffar över hela Sverige. En intervjuperson svarade att hen tyckte det var dåligt att regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna, som bidrog till att lyfta frågorna regionalt, togs bort efter 2014.

Räddningstjänsterna berättade att de använder NJR för kunskapsutveckling i olika utsträckning. Några berättade att de har skickat olika personer till möten och seminarier, andra att det alltid är samma person som deltar på mötena men att dessa personer ibland skickar vidare den information som de fått.

Utvärderarna bedömer att vissa medlemmar har fått ökad kunskap, men det gäller inte generellt i hela nätverket.

4.4 Effekter av MSB:s kunskapsspridning och strategiska kommunikation

I avsnittet nedan redovisas resultat från datainsamlingen om kunskapsspridning, strategisk kommunikation och möten med nätverk. I avsnittet beskrivs de förväntade effekterna i form av en förändrad bild av vem som kan vara brandman, aktiviteter i räddningstjänsten, fler kvinnor i utbildningar, ökad förståelse för vikten av jämställdhet och mångfald, större rekryteringsbas, fler kvinnor i räddningstjänsten, större förändringsbenägenhet och mottagligt klimat i räddningstjänsten. Respektive avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning.

4.4.1 Förändrad bild av vem som kan vara brandman

De flesta räddningstjänster berättade att de tror att arbetet med jämställdhet och mångfald har inneburit en förändrad bild hos allmänheten av vem som kan vara brandman. Samtidigt menar flera att det fortfarande finns motståndare bland allmänheten mot brandmän som är kvinnor.

Flera intervjupersoner poängterade att det är viktigt att fortsätta arbeta aktivt med att visa att inte bara män med ursprung från Sverige kan arbeta inom räddningstjänsten. För det är när kvinnor och personer med annat ursprung än Sverige arbetar inom räddningstjänsten som bilden hos allmänheten av vem som kan vara brandman nyanseras. Några intervjupersoner berättade att de tror att bilden av vem som kan vara brandman kommer att nyanseras med tiden.

Några räddningstjänster berättade att de arbetar aktivt med kommunikation och att all information i till exempel rekryteringskampanjer eller informationsmaterial alltid ska visa en mångfald bland räddningstjänstens personal.

Att det är viktigt med strategisk kommunikation för att nyansera bilden av vem som kan bli brandman visade sig bland annat genom att en studerande som är kvinna berättade att hon sökte arbete som deltidsbrandman efter att ha läst en broschyr om yrket. I broschyren fanns bara brandmän som var kvinnor och även de som hade annat ursprung än Sverige. Studeranden berättade att det var då hon förstod att brandman var ett yrke även för henne.

Flera studerande på MSB:s skolor svarade dessutom att bilden av vem som kan vara brandman behöver nyanseras, och att det är en mycket viktig fråga som MSB bör arbeta vidare med. De studerande svarade att MSB borde göra mer reklam för att få kvinnor att förstå att de också kan bli brandmän.

Utvärderarna bedömer att bilden av vem som kan vara brandman har nyanserats till viss del som en effekt av MSB:s och kommunernas gemensamma arbete.

4.4.2 Aktiviteter i räddningstjänsten

De flesta räddningstjänster som intervjuades har genomfört minst en aktivitet med syfte att öka jämställdhet och mångfald. Flera räddningstjänster svarade att de har gjort aktiviteter men att de inte är säkra att de genomförde dessa som en effekt av MSB:s arbete. Nedan följer exempel på aktiviteter som räddningstjänsterna säger att de har genomfört:

- Prova på dagar, tjejkvällar
- Aktiviteter i skolor och förskolor
- Deltagande i Prideparad
- Personalutvecklingsdagar riktat mot heltidsanställda, där personalen får diskutera frågor och problem
- Utveckla rekryteringssystem
- Bygga omklädningsrum och bastu till kvinnor
- Köpa in kläder i andra storlekar än L och XL

Några räddningstjänster svarade däremot att de inte har genomfört några särskilda aktiviteter på grund av MSB:s arbete med jämställdhet och mångfald. Någon svarade att de helt enkelt inte arbetar med jämställdhet och mångfald utan har konceptet ”må bäste man vinna”.

Vissa intervjupersoner tyckte att cheferna hos räddningstjänsterna och politiken inom det kommunala säkerhetsarbetet bör engagera sig i högre utsträckning och inte delegera ansvaret till enskilda medarbetare. Om inte chefer och politiker prioriterar frågorna så kommer medarbetarna tappa energi och på sikt dra sig ur arbetet med jämställdhet och mångfald.

Någon intervjuperson betonade att deltagande i PRIDE var viktigt för att räddningstjänsten ska synas på agendan. Andra intervjupersoner tyckte att gender coach-programmet var särskilt bra för att dels öka kunskapen hos chefer och dels för att stärka chefernas ledarskap.

Utvärderarna bedömer att räddningstjänsterna har genomfört aktiviteter för att öka jämställdheten och mångfalden inom sina organisationer. Däremot kan inte utvärderarna bedöma hur stor del av aktiviteterna som genomförts som en effekt av MSB:s arbete.

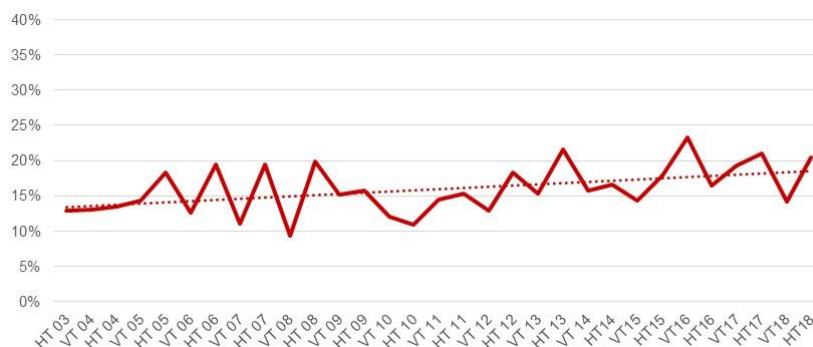
4.4.3 Fler kvinnor i SMO och Grib-utbildning

Utbildningen Skydd mot olyckor (SMO) startade 2003 och ersatte den tidigare utbildningen ”Brandman heltid”. Utbildningen är en tvåårig eftergymnasial utbildning med både teoretisk och praktisk undervisning.¹⁵

Som visas i figur ett har antal antagna studerande som är kvinnor till SMO varierat mellan nio och 23 procent sedan 2003. Skulle den positiva trenden fortsätta i samma takt kommer det ta cirka 120 år innan 40 procent av antagna studerande är kvinnor. Examensfrekvenser för kvinnor i SMO var under de första tio åren lägre än för män, förutom under några få år. Efter det verkar,

¹⁵ MSB, 2019b

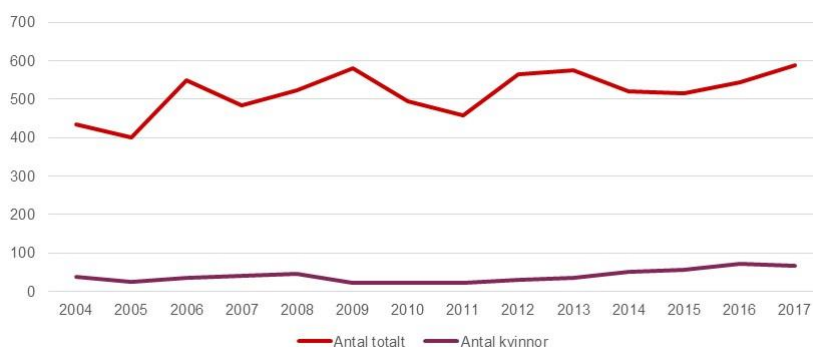
med något undantag, trenden varit att lite större andel av kvinnorna jämfört med män examineras.



Figur 1. Andel kvinnor i grundutbildning Skydd mot olyckor (SMO) 2003-2016

År 2004 startade Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap (Grib) som ersatte tidigare "Brandman deltid" som hade genomförts sedan 1986.¹⁶

I figur två visas antal studerande totalt och antal kvinnor i räddningsinsatsutbildningen 2004-2017. Som visas i figuren har det totala antalet studerande ökat från cirka 400 till idag nära 600. Däremot har få kvinnor genomgått kursen, som mest 71 kvinnor år 2016, och trenden visar en mycket svag ökning.



Figur 2. Antal studerande totalt och antal kvinnor Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap - Grib 2004-2017

Utvärderarna konstaterar att fler kvinnor studerar i SMO- och Grib-utbildningen. Däremot är trenden mycket svag.

4.4.4 Ökad förståelse för vikten av jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten

Många intervjupersoner tyckte att förståelsen för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten har ökat de senaste åren. Någon intervjuperson inom räddningstjänsten berättade att brandmän som är män tidigare sa att de skulle sluta om en kvinna anställdes på deras station. Nu när stationen har anställt kvinnor tycker dessa män snarare att det är positivt att ha kvinnor som

¹⁶ MSB, 2016

kollegor. Flera räddningstjänster ansåg även att diskussionen om jämställdhet och mångfald har blivit normaliserad och avdramatiserad.

Någon räddningstjänst som har varit värd för NJR tyckte att nätverket bidragit till detta. Någon intervjuperson inom andra nätverk poängterade att det framför allt är synergier mellan MSB och de olika nätverken som har gjort att frågorna synliggjorts både under- och ovanifrån.

”Idag får man snarare väldigt bra utbyte och intresse och konstruktiva förslag. Det var ingen fråga 2010 för de flesta upplevde att, de trodde genuint att ingen kvinna kan vara brandman för det är så fysiskt krävande arbete. Sedan bevisades att det inte spelar någon roll om man är kvinna eller man. Då dog den synen och helt ny värld öppnade sig.”¹⁷

Samtidigt poängterar flera intervjupersoner att det fortfarande kommer ta lång tid innan räddningstjänsten blir helt jämställd. Det är viktigt att fortsätta prata om jämställdhet och mångfald, att arbetet inte avstannar samt att MSB visar att det är viktiga frågor.

Utvärderarna bedömer att det finns en ökad förståelse för vikten av jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Synen på jämställdhet och mångfald har normaliserats i de flesta organisationer.

4.4.5 Större rekryteringsbas

Någon räddningstjänst tyckte att det är problematiskt att det fortfarande finns räddningstjänster som använder andra typer av fysiska tester än som rekommenderas av Arbetsmiljöverket¹⁸. Vissa räddningstjänster har enligt en intervjuperson tester som försvårar för kvinnor att anställas. Till exempel högre krav än vad som rekommenderas eller att de anställer den person som får bäst fysiska resultat på testerna.

Flera räddningstjänster berättade att de generellt har svårt att hitta deltidspersonal. Kommunerna bör enligt dessa intervjupersoner bli mer villiga att låta sin personal, inom till exempel äldreomsorgen, att bli deltidsbrandmän. Det skulle enligt dessa intervjupersoner göra det lättare att anställa deltidsbrandmän som är kvinnor eftersom många kvinnor arbetar inom kommunal vård och omsorg.

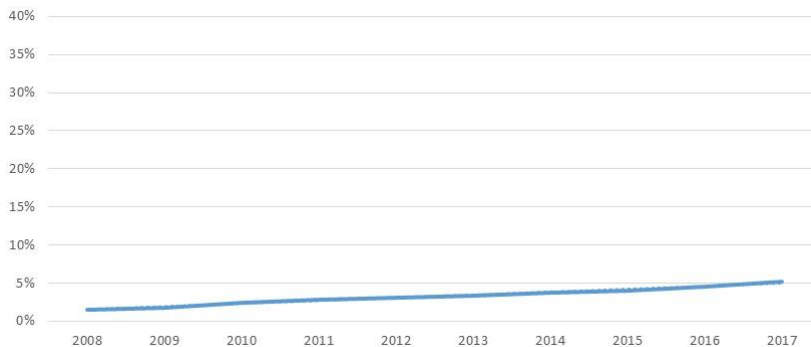
Utvärderarna bedömer att rekryteringsbasen har ökat något. Däremot är mångfalden inom rekryteringsbasen fortfarande liten.

¹⁷ Citat från en räddningstjänst som varit värd för NJR

¹⁸ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2007:7)

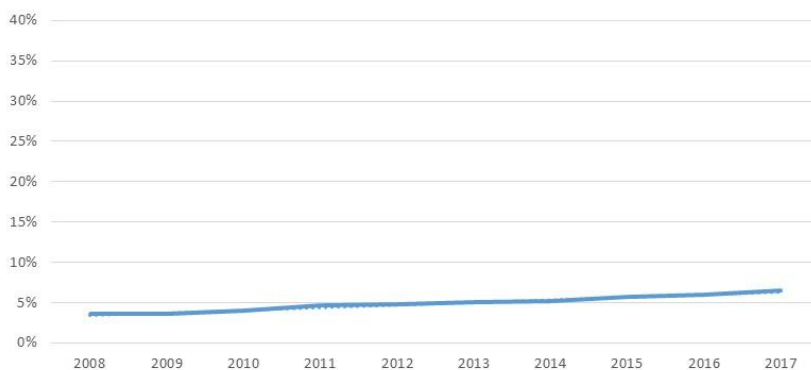
4.4.6 Fler kvinnor i räddningstjänsten (operativt)

I figur tre visas utvecklingen av andelen kvinnor bland heltidspersonal inom räddningstjänsten från 2008 till 2017. Trenden är svagt ökande från 1,5 procent kvinnor år 2008 till 5,1 procent 2017. Skulle ökningen av andelen kvinnor i räddningstjänsten fortsätta i samma takt skulle det dröja 105 år till dess 40 procent av heltidspersonalen är kvinnor inom räddningstjänsten.



Figur 3. Andel kvinnor heltid, data från årsuppföljningen 2008-2017

Nedan visas utvecklingen av andelen kvinnor bland deltidspersonalen mellan 2008 och 2017. Som för heltidspersonalen är trenden svagt ökande. År 2008 var 3,6 procent kvinnor och 2018 var andelen 6,5 procent. Skulle ökningen av andelen kvinnor i räddningstjänsten fortsätta i samma takt skulle det dröja 125 år till dess 40 procent av deltidspersonalen är kvinnor inom räddningstjänsten.



Figur 4. Andel kvinnor deltid, data från årsuppföljningen

Det varierar bland de intervjuade räddningstjänster om de har kvinnor som arbetar operativt som brandmän.

Någon räddningstjänst berättade att det var tuffast då de fick in två kvinnor i varje arbetsgrupp för då blev kvinnorna grupperade till "tjejerna". Men när det kom in tre kvinnor så blev hela stämningen i gruppen annorlunda och det märkte alla, kvinnor som män. Stämningen blev bättre i en jämställd grupp. En erfarenhet denna räddningstjänst drar är att det är bra att utbilda medarbetarna, men det är när gruppen blir numerärt jämställda som förändringen faktiskt kommer.

Några räddningstjänster berättade att det verkar vara lättare att anställa kvinnor som deltidbrandmän för att det inte är någon "big deal" att vara kvinna inom deltidspersonalen. En annan räddningstjänst ansåg däremot att

synen på jämställdhet och mångfald är bättre inom heltidspersonalen eftersom det finns bättre kommunikationsforum i heltidsgruppen.

Utvärderarna konstaterar att fler kvinnor arbetar inom räddningstjänstens operativa verksamhet. Däremot är trenden mycket svag.

4.4.7 Större förändringsbenägenhet

Som beskrivits i tidigare avsnitt upplevde flera räddningstjänster att de har svårigheter att rekrytera framför allt deltidspersonal. Att räddningstjänsterna har svårt att hitta personal kan leda till större förändringsbenägenhet och att de ökar sin rekryteringsbas så att till exempel kvinnor ses som möjliga kandidater att rekrytera. Hur stor denna effekt är och om det i någon mån beror på MSB:s arbete kan inte utvärderarna bedöma.

Utvärderarna bedömer att förändringsbenägenheten kan ha blivit större på grund av svårigheterna att rekrytera personal.

4.5 Effekter på lång sikt

I avsnittet nedan redovisas resultat från datainsamlingen om effekter på lång sikt. I avsnittet beskrivs de förväntade effekterna om effektivare räddningstjänst, mottagligt klimat i räddningstjänsten och räddningstjänsten speglar samhället. Respektive avsnitt avslutas med utvärderarnas bedömning.

4.5.1 Effektivare räddningstjänst

Enligt betänkande ”En effektivare kommunal räddningstjänst”¹⁹ är jämställdhet och mångfald en del i effektiv räddningstjänst. Eftersom andelen kvinnor fortfarande är mycket låg inom räddningstjänstens operativa personal bedömer utvärderarna att inriktningen inte bidragit till en effektivare räddningstjänst.

Utvärderarna bedömer att inriktningen inte bidragit till en effektivare räddningstjänst.

4.5.2 Mottagligt klimat i räddningstjänsten

De flesta studerande på MSB:s skolor berättade att miljön hos räddningstjänsten där de gör LIA²⁰ ofta är tuff men att de själva inte varit med om att någon sagt eller gjort något nedvärderande. Några studerande berättade ändå om att det har förekommit att en student som är kvinna blivit raggad på under sin LIA.

Flera lärare berättade däremot att det förekommer att studerande varit med om sexuella trakasserier eller diskriminering när de varit på LIA. Enligt några

¹⁹ SOU 2018:54

²⁰ Lärande i arbetet (LIA)

lärare förekommer det nästan alltid att någon studerande per klass beskriver i sin kursutvärdering hur de varit med om diskriminering eller sexuella trakasserier på sin LIA.

Enligt lärarna säger studerande att det oftast är enskilda individer med auktoritet som utsatte dem för diskriminering eller trakasserier under LIA. Lärarna berättade att de försöker bemöta detta genom att till exempel informera om diskriminering och trakasserier på handledarträffarna och att räddningstjänster som utsatt studerande inte längre får ta emot studerande. Samtidigt har skolorna problem med att hitta LIA-platser till de studerande. Lärarna berättade att de tycker att det är svårt att veta hur de borde agera när en student berättar om händelser de varit med om när de varit på LIA. De flesta vill inte att skolorna ska kontakta räddningstjänsterna eftersom de är potentiella arbetsgivare. Flera lärare efterfrågade därför kunskap och redskap för hur de kan agera vid sådana tillfällen.

De flesta räddningstjänster som intervjuades vill att organisationen ska bli mer jämställd och ha ökad mångfald. De flesta räddningstjänster har till exempel genomfört minst en aktivitet i syfte att öka jämställdheten och mångfalden, se avsnitt 4.4.2. De flesta räddningstjänster berättade att förståelsen för vikten av jämställdhet och mångfald har ökat senaste åren. Enligt flera intervjupersoner är frågorna idag normaliserade och avdramatiserade, vilket borde innebära ett mer mottagligt klimat inom räddningstjänsten. Någon räddningstjänst berättade även om att stämningen inom arbetsgrupper som var numerärt jämställda blivit mycket bättre jämfört med tidigare då gruppen inte var jämställd.

Samtidigt berättade några räddningstjänster att de har svårt att få kvinnor att stanna kvar. Kvinnorna arbetar hos dem ett tag men går sedan vidare till någon annan räddningstjänst eller börjar plugga vidare till något annat yrke. Några studerande på MSB:s skolor som är kvinnor svarade att de tror att en vanlig anledning till varför många kvinnor söker sig vidare är på grund av hur de bemötts.

Det finns utsagor från intervjupersoner som både visar att klimatet är mottagligt men även dess motsats. Utvärderarna kan därför inte bedöma den generella bilden.

4.5.3 Räddningstjänsten speglar samhället

Som tidigare visats är andelen kvinnor som arbetar inom räddningstjänstens operativa verksamhet som högst 5,1 procent för heltidspersonal och 6,5 procent för deltidspersonal.

Utvärderarna konstaterar att räddningstjänsten inte speglar samhället.

5. Metod

I detta kapitel beskrivs utvärderingens metod. Först beskrivs utvärderingsramverket, sedan hur datainsamlingen genomförts och avslutningsvis hur utvärderingen har kvalitetssäkrats.

5.1 Utvärderingsramverk

Ett utvärderingsramverk, i form av programteori, ligger till grund för utvärderingen, se bilaga ett. Det är en teoretisk modell som länkar samman orsak- och verkan-samband. En programteori visar på vad en verksamhet vill uppnå med sina åtgärder och det tänkta sambandet mellan åtgärder och förväntat resultat.

Programteorin har formulerats med stöd från enheten för samverkan och planering vid MSB. Den slutgiltiga versionen av programteorin är dock utvärderarnas tolkning av överenskommelsen.

5.2 Datainsamling

Intervjuer har genomförts i form av semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna genomfördes genom besöks- eller telefonintervjuer. Intervjufrågorna återfinns i bilaga två.

Data har samlats in via intervjuer med räddningstjänster, politiker och nätverk som arbetar med jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Totalt intervjuades 54 personer uppdelat på följande organisationer:

- tio räddningstjänster, varav
 - tre hade politiker som deltagit på politikerseminarier,
 - två deltog själva på politikerseminarier utan att någon politiker gjorde det,
 - fem räddningstjänster som inte deltagit på något politikerseminarium.
- fem politiker som är eller varit verksamma inom det kommunala säkerhetsarbetet och som deltagit på minst ett politikerseminarium
- fem räddningstjänster som varit värdar för NJR
- tre övriga nätverk som arbetar med frågor som rör jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten intervjuades (KIRTj²¹, MIR²² och Magma)
- två gruppintervjuer genomfördes med lärare på MSB:s skolor i Revinge och Sandö (13 personer)
- fyra gruppintervjuer genomfördes med studerande på MSB:s skolor i Revinge och Sandö (sju kvinnor och elva män)

²¹ Nätverket kvinnor inom räddningstjänsten, 2019

²² Brandmännens Riksförbund, 2019

Urval av räddningstjänster som inte deltagit på politikerseminarium genomfördes genom stratifierat slumpmässigt urval, enligt följande upplägg:

- *Förbund större*: ingen eftersom samtliga större förbund fanns med på deltagarlistor för politikerseminarium
- *Förbund mindre*: en
- *Övriga heltid större*: en
- *Övriga heltid mindre*: två
- *Övriga endast deltid*: två

En räddningstjänst som inte deltagit på något politikerseminarium valde att inte ställa upp på intervjun. En räddningstjänst som varit värd för NJR valde att inte ställa upp på intervjun. Förteckning på intervjuade organisationer återfinns i bilaga tre. De enskilda intervjupersonernas utsagor går inte att identifiera utan redovisas på en övergripande nivå i rapporten.

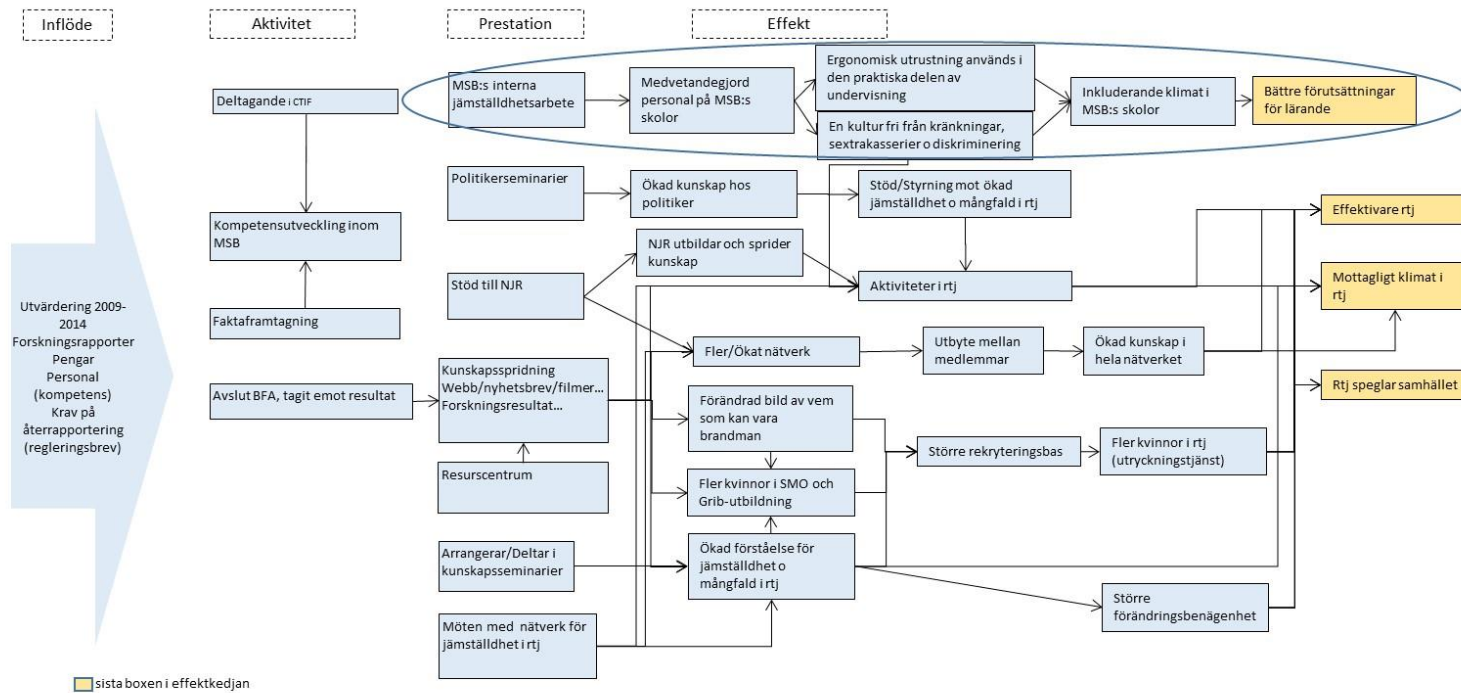
Därutöver genomfördes inläsning av andra utvärderingar och rapporter som handlar om jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet.

5.3 Kvalitetssäkring

Utvärderingen följer de riktlinjer för kvalitetssäkring avseende bland annat systematik och transparens som framgår av dokumentet "Utvärdering inom MSB". Utvärderingens integritet och objektivitet värnades genom hela utvärderingsprocessen.

Bilaga 1: Programteori

Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2015-2018



Bilaga 2: Intervjufrågor

Grupptervju med MSB (lärare och studerande)

1. Kort presentation
2. Har personalen på MSB:s skolor tillräcklig kunskap om jämställdhet och mångfald?
3. Finns det för den praktiska undervisningen verktyg som passar både kvinnor och män?
4. Finns det för den praktiska undervisningen kläder som passar både kvinnor och män?
5. Förekommer det diskriminering p.g.a. kön eller etnisk tillhörighet inom utbildningen? Beskriv gärna på vilket sätt:
6. Förekommer det sexuella trakasserier under utbildningen? Beskriv gärna på vilket sätt:
7. Upplever ni att MSB:s utbildning är jämställd mellan kvinnor och män?
8. Upplever ni att MSB:s utbildning är öppen för alla oavsett kön eller etnisk tillhörighet?
9. Finns det något mer ni vill tillägga?

Intervju med politiker

1. Berätta kort om ditt uppdrag
2. Hur kom det sig att du valde att delta på politikerseminariet?
3. Berätta om arbetet med seminarierna?
4. Har seminarierna gett dig ökad kunskap?
5. Vad fick du med dig från seminarierna?
6. Hur har du använt den kunskap du fick i styrning av räddningstjänsten?
7. Hur har du använt den kunskap du fick för stöd till räddningscheferna?
8. Ser du att det har skett någon aktivitet hos räddningstjänsten efter styrning/stöd?
9. Finns det något mer du vill tillägga?

Intervju med NJR

1. Berätta kort om ditt uppdrag
2. När hade ni värdskapet för NJR?
3. Varför tog ni på er värdskapet för NJR?
4. Hur arbetade ni under det året som ni var värdar för NJR?
5. Hur var intresset för NJR, har antal medlemmar ökat (både totala antalet medlemmar och antal räddningstjänster) under det året ni var värd för NJR?
6. Vilket utbyte sker mellan medlemmar inom NJR och mellan de olika nätverken?
7. Har kunskapen hos enskilda medlemmar i nätverket ökat om jämställdhet och mångfald?
8. Vilken påverkan har NJR haft på räddningstjänstsvärd?
9. Vilket stöd har ni fått från MSB och vad har det inneburit för arbetet?
10. Har MSB:s arbete med jämställdhet och mångfald medfört att ni bildat något/några regionala/lokala arbetsgrupper?
11. Finns det något mer du vill tillägga?

Intervju med räddningstjänst

1. Berätta kort om ditt uppdrag
2. Hur många kvinnor arbetar idag hos er inom räddningstjänsten? Operativt?
3. Är ni medlem i NJR?
 - a. Om medlem i NJR: Använder ni nätverket för kompetensutveckling?
 - b. Om inte medlem i NJR: Hur kommer det sig att ni är med/inte med i NJR?
4. Information från MSB
 - a. Har ni tagit del av någon information från MSB om jämställdhet och mångfald? Om ja, vilken?
 - b. Har informationen påverkat räddningstjänstens syn på vad jämställdhet och mångfald innebär för räddningstjänsten?
5. Förändrad bild
 - a. Ser synen på jämställdhet och mångfald olika ut inom räddningstjänsten? (heltid/deltid, operativt/förebyggande)
 - b. Tycker ni att arbetet med jämställdhet och mångfald inneburit en förändrad bild hos allmänheten om vem som kan vara brandman?
6. Aktiviteter
 - a. Har ni genomfört några aktiviteter för att öka jämställdhet och mångfald hos er p.g.a. MSB:s arbete?
 - b. Har MSB:s arbete med jämställdhet och mångfald medfört att ni bildat något/några regionala/lokala arbetsgrupper?
7. Om deltagit i politikerseminarium. Jag ser att ni deltagit på ett politikerseminarium/dialogmöte med politiker år XXX.
 - a. Hur kom det sig att du valde att delta på politikerseminariet?
 - b. Berätta om arbetet med seminarierna?
 - c. Vad fick du med dig från seminarierna?
 - d. Tycker du att politiker har fått ökad kunskap p.g.a. seminarierna?
 - e. Om politiker deltog på seminarium: Har politikerna använt kunskap i styrning av räddningstjänsten? Hur i så fall?
 - f. Om politiker inte deltog på seminarium: Vi har utifrån de deltagarlistor vi fått sett att ingen politiker deltog på seminariet, stämmer det? Hur kommer det sig?
 - g. Känner ni stöd/styrning från era politiker för ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten?
8. Om inte deltagit i politikerseminarium
 - a. Känner ni stöd/styrning från era politiker för ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten?
9. Finns det något mer du vill tillägga?

Intervju med andra nätverk?

1. Berätta kort om ditt uppdrag
2. Berätta kort om nätverket
 - a. Hur uppkom nätverket?
 - b. Hur arbetar ni idag inom nätverket?

3. Vilket stöd har ni fått från MSB och vad har det inneburit för arbetet?
4. Hur är intresset för nätverket?
5. Vilket utbyte sker mellan er och andra nätverk?
6. Har förståelsen för jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten ökat på grund av MSB:s arbete med frågorna?
7. Tycker ni att arbetet med jämställdhet och mångfald inneburit en förändrad bild hos allmänheten om vem som kan vara brandman?
8. Vilken påverkan har nätverket haft på räddningstjänstsvetare?
9. Finns det något mer du vill tillägga?

Bilaga 3: Intervjuade organisationer

Brandkåren Attunda

Hjo kommun

Jämtlands Räddningstjänstförbund

Malmö stad

MIR inom Brandmännens Riksförbund

MSB:s skola i Revinge

MSB:s skola i Sandö

Nätverket för kvinnor inom räddningstjänsten

Nätverket Magma

Räddningstjänsten Höör och Hörby

Räddningstjänsten i Habo

Räddningstjänsten i Sunne

Räddningstjänsten Karlstadsregionen

Räddningstjänsten Ljungby

Räddningstjänsten Luleå

Räddningstjänsten Norrtälje kommun

Räddningstjänsten Storgöteborg

Räddningstjänsten Syd

Räddningstjänsten Värnamo

Räddningstjänsten Östra Götaland

Räddningstjänsten Östra Skaraborg

Södertörns brandförsvarsförbund

Tibro kommun

Västra Mälardalens Räddningstjänst

Östersunds kommun

Källförteckning

AFS 2007:7. *Rök- och kemdykning*. Stockholm: Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöupplysningen. (u.å). *Mångfald*.

www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mobbning/. [hämtad 2019-05-23]

Brandmännens Riksförbund. (2019). *Kvinnor och mångfald*.

<https://brandfacket.se/mangfald-raddningstjansten/>. [hämtad 2019-04-29]

MSB (u.å). *Integrering av mångfald och genus i utbildningen Checklista MSB Revinge*.

MSB. (2009). *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet – 2009-2014*. Diariennr. MSB 2009-9065

MSB. (2013). *Reviderat handlingsprogram 2009 – 2014 - För ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet*. Diariennr. MSB 2012-4212

MSB. (2014a). *Utvärdering av Handlings-program 2009 – 2014 - För ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet*.

MSB. (2014b). *Inriktning av Jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet*. Diariennr. MSB 2014-5892-1

MSB. (2015). *Processbeskrivning Jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst*. Diariennr. MSB 2015-6156

MSB. (2016). *Grundutbildning för räddningstjänst-personal i beredskap - Grib*. <https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Raddningstjanst/Ny-utbildning/>. [2019-05-20]

MSB. (2017). *Utvärdering inom MSB*.

MSB. (2019a). *Jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst*. www.msb.se/mangfald. [hämtad 2019-04-29]

MSB. (2019b). *Om utbildningen Skydd mot olyckor*. <https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Skydd-mot-olyckor/Om-utbildningen/>. [hämtad 2019-04-29]

Nätverket kvinnor inom räddningstjänsten. (2019). <http://www.kirtj.se/>. [hämtad 2019-04-29]

SOU:2018:54 *En effektivare kommunal räddningstjänst: Betänkande av 2017 års räddningstjänstutredning*. Stockholm: Norstedts Juridik AB

